MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO PARA TRABAJADOR DE CONFIANZA

José María Pacori Cari
Maestro por la Universidad Nacional de San Agustín en Arequipa – Perú
Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área Derecho del Trabajo
Línea Trabajadores de confianza

El segundo párrafo del artículo 43 del TUO del Decreto Legislativo 728 – Decreto Supremo 003-97-TR – define a los trabajadores de confianza de la siguiente manera

"Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales".

De esta manera, es importante establecer las cláusulas que debe contener un contrato de trabajo para un trabajador de confianza, por lo que es necesario establecer qué tipo de contrato sujeto a modalidad corresponde, siendo que el más cercano a dicha contratación es el contrato de trabajo para servicio previsto en el artículo 63, primer párrafo, del TUO del Decreto Legislativo 728 que establece

"Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria".

Estando a esto, le ofrecemos un modelo de contrato de trabajo por servicio específico para trabajador de confianza (autor José María Pacori Cari)

CONTRATO DE TRABAJO POR SERVICIO ESPECÍFICO PARA TRABAJADOR DE CONFIANZA

Conste por el presente documento el contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico para trabajador de confianza que celebran de una parte **(…indicar los nombres y apellidos del empleador si es persona natural o indicar la denominación o razón social del empleador si es persona jurídica…)**, con Registro Único del Contribuyente (RUC) Nro. (…), con domicilio fiscal en (**…lugar donde presta servicios el empleador…**), debidamente representado por (**…en caso de ser el empleador persona jurídica…**), con Documento Nacional de Identidad Nro. (…), quien se desempeña como Gerente, a quien en adelante se le denominará el **EMPLEADOR**; y de la otra parte (**…nombres y apellidos del trabajador…**), con Documento Nacional de Identidad Nro. (…), con domicilio en (…), a quien en adelante se le denominará el **TRABAJADOR**, conforme a las siguiente cláusulas:

Editorial Legal Affairs – Lima, Perú

PRIMERO. Objeto social del empleador. El **EMPLEADOR** se dedica y tiene por objeto social (**…, por ejemplo, la distribución de materiales de construcción de viviendas urbanas…**)

SEGUNDO. Causa objetiva de la contratación sujeta a modalidad. Este contrato por servicio específico tiene por objeto la prestación de servicios sustentada en la confianza para **(…indicar la característica o características principales del trabajo de confianza…teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 43 del Decreto Supremo 003-97-TR que indica "Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales" …)**.

TERCERO. Descripción del cargo de confianza. El **EMPLEADOR** contrata para servicio específico sujeto a modalidad para cargo de confianza, los servicios del **TRABAJADOR** quien desempeñará el cargo de **(…indicar el cargo de confianza a desempeñar, por ejemplo, asistentes de directores, abogados, contadores, auditores que sin ocupar un cargo de dirección laboran bajo la dirección, por ejemplo, del jefe del área que es personal de dirección…)** a través de una relación laboral de exclusiva confianza, cumpliendo las siguientes labores:

a. Prestar servicios en contacto personal y directo con el empleador y/o personal de dirección.
b. Guardar reserva de los secretos industriales, comerciales o profesionales de los que tome conocimiento.
c. Emitir las opiniones o informes que le solicite el empleador.
d. (**…indicar las demás funciones que se considere de confianza…**)

Esta cláusula se interpreta conforme al artículo 60 del Reglamento del TUO de la Ley del Fomento del Empleo – Decreto Supremo 001-96-TR - que indica

"La calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita".

CUARTO. Plazo o modalidad de duración. El presente contrato tiene un plazo de duración de (…) meses, el mismo que regirá a partir del (…) de (…) de 2022, fecha en la que el **TRABAJADOR** empezará sus labores, hasta el (…) de (…) del 2022, fecha en que terminará el contrato, **salvo que el empleador retire la confianza antes del plazo indicado**. El **TRABAJADOR** indica tener pleno conocimiento del término de su relación contractual por cumplimiento del plazo indicado o el retiro de confianza, manifestando su consentimiento libre y voluntario en ambas formas de terminación de la relación laboral. El retiro de confianza se hace conforme al literal f) del considerando sétimo de la Casación Laboral 6616-2017 Loreto emitida el 12 de julio de 2018 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República

"La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva".

QUINTO. Período de prueba. El **TRABAJADOR** estará sujeto a un período de prueba de (…) meses, la misma que inicia el (…) de (…) de 2022 y concluye el (…) de (…) de 2022, plazo que no excede de seis (6) meses por ser trabajador de confianza conforme al artículo 10 del TUO del Decreto Legislativo 728 – Decreto Supremo 003-97-TR que indica

"El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección".

SEXTO. Trabajo no comprendido en la jornada de trabajo. La contratación del **TRABAJADOR** como trabajador de confianza implica que el mismo no se encuentra sujeto a control efectivo del tiempo de trabajo por lo que no se encuentra sujeto a la jornada máxima de trabajo de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales conforme al artículo 5 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo – Decreto Supremo 007-2002-TR - que indica

"No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia".

SÉPTIMO. Exclusión de registro de control de asistencia. La contratación del **TRABAJADOR** como trabajador de confianza no sujeto a fiscalización inmediata lo exime de la obligación de llevar un registro de control de asistencia, sin perjuicio de lo cual deberá encontrarse en el lugar habitual de trabajo en los días laborales, conforme al último párrafo del artículo 1 de la Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada – Decreto Supremo 004-2006-TR que indica

"No existe obligación de llevar un registro de control de asistencia para trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes durante el día".

OCTAVO. Excepción al descanso semanal. La contratación del **TRABAJADOR** como trabajador de confianza implica que el mismo no tiene el derecho a exigir ni el descanso sustitutorio ni el pago del descanso semanal obligatorio por cuanto no se encuentra sujeto a control efectivo del tiempo de trabajo conforme al artículo 5 del Reglamento del Decreto Legislativo 713 sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada – Decreto Supremo 012-92-TR que indica

"Por excepción, ni el descanso sustitutorio ni el pago por descanso semanal obligatorio omitido son exigibles en los casos de trabajo realizado por miembros de una misma familia; tampoco en el caso de trabajadores que intervienen en labores exclusivamente de dirección o inspección, y en general todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; así como en el caso de trabajadores que perciban el 30% o más del importe de la tarifa de los servicios que cobra el establecimiento o negocio de su empleador".

NOVENO. Remuneración. El **EMPLEADOR** abonará al **TRABAJADOR** la cantidad de S/. (**…no debe ser inferior a la Remuneración Mínima Vital…**), de la cual se deducirá las aportaciones y descuentos por tributos establecidos en la ley que le resulten aplicables. La remuneración no implicará el pago de horas extras o sobretiempo al no estar sujeto el trabajador a jornada de trabajo y registro de asistencia.

DÉCIMO. Restricciones legales a derechos colectivos. El **TRABAJADOR** acepta tener pleno conocimiento de las siguientes restricciones legales a sus derechos laborales colectivos:

a. En su calidad de trabajador de confianza no puede ser miembro de sindicatos, salvo que el estatuto de la organización sindical expresamente lo permita conforme al artículo 12 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo 010-2003-TR que indica

"Para ser miembro de un sindicato se requiere": "b) No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita".

b. En su calidad de trabajador de confianza no le es aplicable los convenios colectivos conforme al artículo 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo 010-2003-TR que indica

"La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza".

c. En su calidad de trabajador de confianza no puede ejercer su derecho de huelga conforme al artículo 77 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo 010-2003-TR que indica

"La huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73, produce los siguientes efectos: a) Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78".

DÉCIMO PRIMERO. Cláusula de confidencialidad. El **TRABAJADOR** se compromete a no revelar los secretos industriales, comerciales o profesionales que eventualmente detente en razón de su cargo, guardando estricta reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otras personas puedan causar perjuicio al **EMPLEADOR**.

DÉCIMO SEGUNDO. Término de la relación laboral. El **EMPLEADOR** no está obligado a dar aviso alguno adicional referente al término del presente contrato, operando su extinción en la fecha de su vencimiento. En el caso del retiro de confianza, la sola comunicación escrita al trabajador da por terminado el contrato. Culminada la relación laboral, en el término de cuarenta y ocho (48) horas se abonará al **TRABAJADOR** los beneficios sociales que le correspondan conforme a ley, salvo la indemnización por despido

arbitrario que no le corresponderá al **TRABAJADOR** por haber ingresado directamente al cargo de confianza conforme al Tema IV del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en material Laboral y Previsional de la Corte Suprema de Justicia de la República que indica

"Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza".

DÉCIMO TERCERO. Régimen disciplinario. Sin perjuicio de las formas de terminación del presente contrato de trabajo, el **TRABAJADOR** deberá cumplir con las normas propias del Centro de Trabajo, las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, las demás normas laborales y las que se impartan por necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de dirección y administración de la empresa, caso contrario el **EMPLEADOR** podrá iniciar el procedimiento laboral disciplinario que corresponda conforme al TUO del Decreto Legislativo 728 – Decreto Supremo 003-97-TR y su Reglamento.

DÉCIMO CUARTO. Supletoriedad de normas. Este contrato queda sujeto a las disposiciones que contiene el TUO del Decreto Legislativo 728 – Decreto Supremo 003-97-TR – y demás normas laborales que lo regulen o que sean dictadas durante la vigencia del contrato.

Manifestando su conformidad total con todas las cláusulas anteriores, firman las partes, por triplicado a los (…) días del mes de (…) del año 2022.

(…firma del empleador si es persona natural o firma del representante del empleador si es persona jurídica…)

(…firma del trabajador…)

HOJA PROCEDIMENTAL		
CONTRATO DE TRABAJO PARA TRABAJADOR DE CONFIANZA		
LEGITIMIDAD PARA OBRAR	Trabajador (necesariamente es una persona natural, por ejemplo, Carlos Ramos Mejía)	Empleador (puede ser una persona natural o una persona jurídica, por ejemplo, una Asociación, una empresa)
INTERÉS PARA OBRAR	El contrato se perfecciona en el momento que determinen las partes. Al ser un contrato de trabajo por servicio específico su duración será la que resulte necesaria, estando sujeta al retiro de la confianza	
POSIBILIDAD JURÍDICA	El artículo 43 Decreto Supremo 003-97-TR indica "Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales"	
COMPETENCIA	Tienen competencia para celebrar el contrato tanto el trabajador como el empleador en ejercicio de su autonomía de la voluntad.	
CAPACIDAD	En el caso del trabajador, generalmente, mayor de 18 años, salvo que sea trabajador adolescente.	En el caso del empleador, si es persona natural mayor de 18 años; si es persona jurídica actuará a través de su representante legal o convencional debidamente acreditado.
REQUISITOS DE FORMA	**Contrato para servicio específico**. "Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria" (Art. 63 Decreto Supremo 003-97-TR).	
	Periodo de prueba. "La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección" (Art. 10 Decreto Supremo 003-97-TR)	
	Calificación del puesto de confianza. "La calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita" (Art. 60 Decreto Supremo 001-96-TR).	